FOOD FOR THOUGHT

Document no. 10

Workers Educated Abroad: Seduction and Abandonment

François Lamontagne
Canadian Labour and Business Centre

Produced by

Canadian Career Development Foundation
119 Ross Avenue, Suite 202
Ottawa, Ontario K1Y 0N6

For
Working Connection
The Pan-Canadian Symposium On Career Development,
Lifelong-Learning and Workforce Development

November 17-18, 2003

Available on the website:
www.crccanada.org/symposium

November 26, 2003

Workers Educated Abroad: Seduction and Abandonment

François Lamontagne
Canadian Labour and Business Centre

Recently, the media bombarded us with news items focusing on the problems faced by immigrants – let's call them *new Canadians* – looking for work. We were told that the image of someone with a PhD driving a taxi or welcoming us to the neighbourhood McDonalds may well reflect reality. Some observers find this situation ironic since these problems encountered by new Canadians contrast sharply with forecasts of shortages of qualified labour in a growing number of companies and industries.

Some have described Canada's efforts to attract qualified workers trained abroad as *seduction and abandonment*. These people are lured with promises of jobs and a quality of life that draw heavily on Canada's reputation in other countries, but once they arrive, they are left to their own devices. Given this situation, there is good reason to question the validity of pre-arrival perceptions and the role that career development professionals can play in making any necessary adjustments.

Immigration has formed an integral part of Canada's economic growth and has always represented an important, if not essential, component of our work force. Furthermore, the contribution of immigrants to labour force growth has increased in recent years. Data from the latest census (2001) show that the labour force grew by 1.4 million people between 1991 and 2001, and that 70 percent of this growth is attributable to immigration. It is estimated that in 2011, all – 100 percent – of the growth in the labour force could depend on immigration.

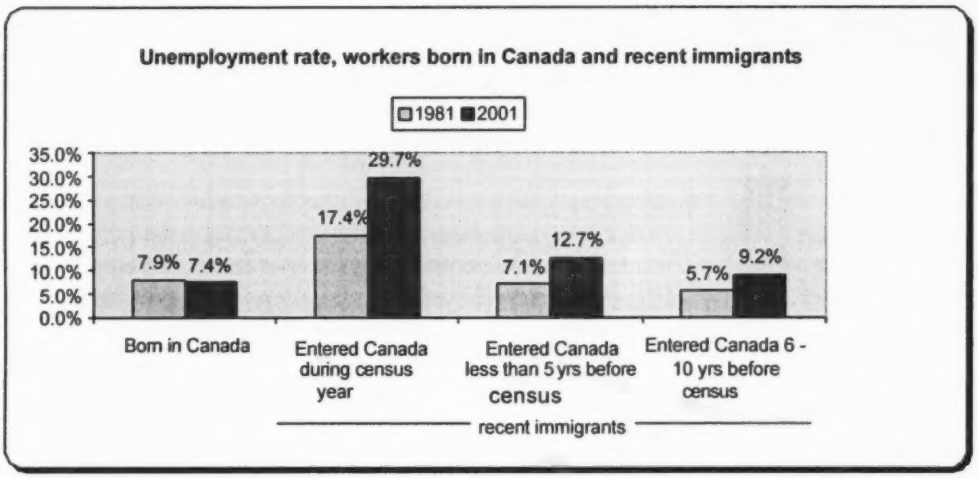
This contribution by immigrants to the labour pool takes on even greater importance when we consider two major labour market trends: aging of the workforce on the one hand and slowing growth of the labour force on the other. In the first instance, the phenomenon of aging suggests that we might face an unprecedented wave of retirements in the next 10 years, which would further aggravate the imbalance or even shortage of workers. In the second case, we know that the number of young people born in Canada (19-34 years old) who joined the labour market between 1991 and 2001 declined in both absolute and relative terms. This group therefore is slowing the growth of the labour force. In light of these trends, reliance on skilled workers trained abroad becomes very important.

The contribution of new Canadians to the economy is not limited strictly to their numbers. On average, they are also better educated than people born in Canada. In 2001, 40.7 percent of immigrants who had entered Canada since 1991 held a university degree, while the Canadian average was 22.2 percent for the same year. In a city such as Ottawa, the numbers speak even louder: the number of immigrants who arrived there in 2001 with a doctorate exceeded the number of doctoral graduates from *both local universities* that same year!

While there is agreement that immigration is a vital—and growing—component of the workforce and that newcomers generally are highly educated, this still is not reflected in their labour market performance. New Canadians, especially recent arrivals, face huge challenges landing a job and this situation appears to be getting worse.

Chart 1 below clearly shows the poor performance of new Canadians in finding a job. The chart shows that the relative performance of recent immigrants, as reflected in the unemployment rate, has consistently lagged behind that of workers born in Canada. In 1981, for example, the unemployment rate among immigrants who entered Canada that same year was 17.4 percent, twice the level of workers born in Canada (7.9 percent). For immigrants that same year who had been in Canada for five years, the unemployment rate had fallen just below that for workers born in Canada.

Chart 1



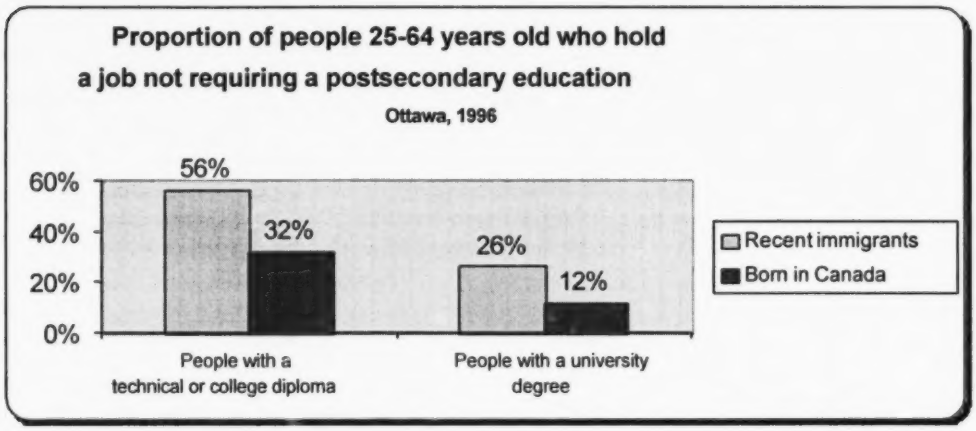
The chart shows that in 2001, the situation was much worse. Workers who entered Canada that year had an unemployment rate of almost 30 percent, compared with 7.4 percent for workers born in Canada. Those who had arrived during the five previous years still had a rate of 12.7 percent, far above the average for workers born in Canada. These statistics clearly show that the "transition penalty"[1] increased for all workers born outside Canada. This is a disturbing trend because it suggests growing under-utilization of the workforce and skills.

The portrait that can be drawn of new Canadians becomes even gloomier when we look at the situation of those with a job. The chances of a worker trained abroad landing a job consistent with his skills and education are generally much poorer than for a worker born in Canada. For example, data for the greater Ottawa area show that in 1996, 26 percent of recent immigrants with a university degree held a job that did not require a post-secondary education. The proportion of workers born in Canada who were in the same situation was 12

[1] The term used in a recent publication by the Canadian Labour and Business Centre, *The Transition Penalty: Unemployment among Recent Immigrants to Canada*, by Clarence Lochhead, July 2003.

percent (Chart 2). These data reinforce the claim by many that new Canadians with a university degree are over-represented in low-skill jobs.

Chart 2



The situation is just as disturbing when we consider training delivered in the workplace. Using data from Statistics Canada's *Workplace and Employee Survey*, the Canadian Labour and Business Centre estimated the probability of obtaining training from an employer based on immigrant status. The findings indicate that this probability is lower for workers with immigrant status than for workers born in Canada. Within the immigrant workers category, those recent arrivals are less likely to obtain training from an employer than those living in Canada for a long time. These results are especially significant since they reflect differences between the groups in age, gender and level of education (factors known to influence participation in training).

In light of the foregoing, we can question why new Canadians perform so poorly in entering the labour market. Many studies on this issue cite a host of barriers faced by new Canadians as well as members of visible minorities, especially:

- Lack of recognition of prior experience and qualifications;
- Less proficiency in the language of work, especially in the first year following migration;
- Poor knowledge of practices and standards in the work world;
- Cultural barriers, including discrimination; and
- Poor knowledge of programs and sources of financial assistance and training.

There are many barriers to employment and training, therefore, and these reflect the scope of the challenge facing career development professionals and anyone else working to facilitate the entry of new Canadians and members of visible minorities into the labour market.

Avenues for intervention

If there is one area of intervention where career development professionals could play a key role, it may well be recognition of prior experience and qualifications. A consensus now appears to be emerging that lack of prior learning assessment and recognition poses the main barrier to employment for highly skilled workers trained abroad. The last international conference on prior learning assessment and recognition was held in Winnipeg in October 2003. That event highlighted the importance of this issue and especially the increase in progress on this problem in Canada. However, as the many surveys and statistical analyses cited here indicate, much remains to be done.

It is increasingly clear that the barriers to employment are so numerous and complex that it would be futile to think that simple or universal solutions can eliminate them. One promising approach may be local partnerships to provide assistance for entering the labour market. These partnerships are best suited to our major cities, where 90 percent of new Canadians live. Experiments now being conducted in Vancouver, Toronto and Ottawa suggest that pooling the resources and expertise of all three levels of government, educational institutions, immigrant aid organizations, accrediting bodies and other socio-economic partners can produce solutions adapted to the local context and to the specific needs of this large pool of workers. Career development professionals definitely have a role to play, although their contribution must be more clearly defined.

POUR ALIMENTER LA RÉFLEXION

Document no. 28

Les travailleurs formés à l'étranger : séduction et abandon

François Lamontagne
Centre syndical et patronal du Canada

Produit par

Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière
119, avenue Ross, Suite 202
Ottawa (Ontario) K1Y 0N6

Pour
Établir le contact
Le symposium pan-canadien sur le développement de carrière,
la formation continue et le développement de la main-d'œuvre

17 et 18 novembre 2003

Disponible sur le site:
www.crccanada.org/symposium

26 novembre 2003

Les travailleurs formés à l'étrangers : séduction et abandon

François Lamontagne
Centre syndical et patronal du Canada

Récemment, les médias nous ont abreuvé de nouvelles ayant comme point commun les problèmes rencontrés par les immigrants – disons plutôt les *nouveaux canadiens* – en recherche d'emploi. On nous suggère que l'image du détenteur de doctorat conduisant un taxi ou nous accueillant au McDo du coin pourrait bien refléter la réalité. Pour certains observateurs, une telle situation est ironique lorsqu'on sait que, parallèlement à la situation vécue par ces nouveaux canadiens, de plus en plus d'entreprises et de secteurs économiques pourraient être aux prises avec des problèmes de pénuries de main-d'œuvre.

D'aucuns ont qualifié les efforts du Canada à vouloir attirer les travailleurs qualifiés formés à l'étranger de *séduction et abandon*. On leur fait miroiter des emplois et une qualité de vie à l'image de la réputation du Canada à l'étranger et, une fois sur place, on les abandonne à leur sort. A la lumière de ce qui précède, il est juste de se demander si, d'une part, ces perceptions sont fondées et, d'autre part, quel rôle peuvent jouer les professionnels du développement de carrière afin de rectifier le tir, s'il y a lieu.

La contribution de l'immigration à l'activité économique

L'immigration fait partie intégrante de l'histoire du développement économique du Canada et de tout temps, elle a représenté une part importante, sinon essentielle, de notre force de travail. Qui plus est, la contribution des immigrants à la croissance de la main-d'œuvre s'est accentuée ces dernières années. Les données du dernier recensement (2001) révèlent que la population active s'est accrue de 1.4 million de personnes entre 1991 et 2001, et que 70% de cette croissance est attribuable à l'immigration. On estime qu'en 2011, la totalité – 100% – de la croissance de la population active pourrait dépendre de l'immigration.

Cette contribution de l'immigration au bassin des travailleurs revêt une importance encore plus grande lorsque l'on considère deux tendances lourdes du marché du travail : le vieillissement de la main-d'œuvre d'une part et le ralentissement de la croissance de la population active de l'autre. Dans le premier cas, le phénomène du vieillissement suggère qu'on pourrait connaître une vague sans précédent de départs à la retraite d'ici dix ans, ce qui aurait pour effet d'accroître davantage les déséquilibres ou, pires, les pénuries de travailleurs. Dans le second, on sait que le nombre de jeunes nés au Canada (19-34 ans) qui ont joint le marché du travail entre 1991 et 2001 a diminué, tant en termes absolus que relatifs. Ce groupe contribue donc à ralentir la croissance de la population active. Face à ces tendances, le recours aux travailleurs qualifiés formés à l'étranger prend tout son sens.

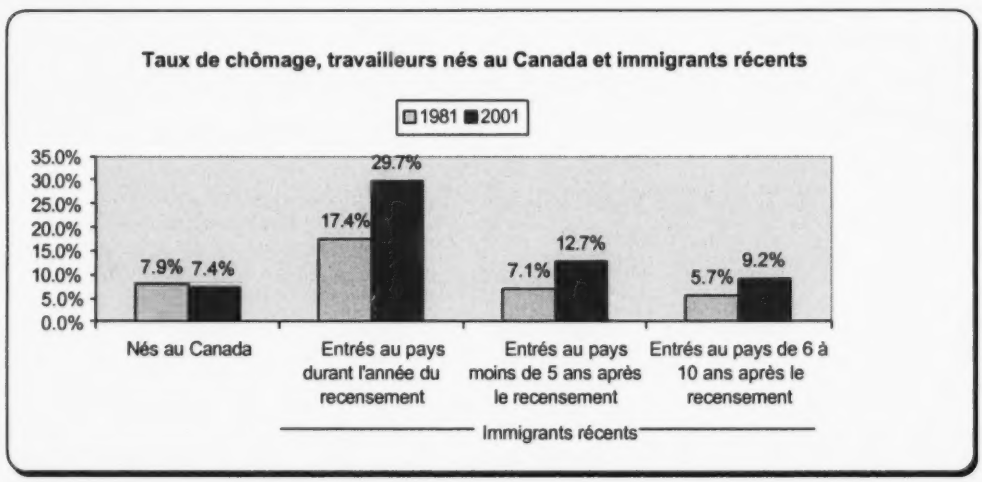
La contribution des nouveaux canadiens à la vie économique ne se limite pas à leur nombre. Ils sont aussi en moyenne plus scolarisés que les personnes nées au pays. En 2001, 40,7% des immigrants arrivés au pays depuis 1991 possédaient un diplôme universitaire, alors que la moyenne canadienne s'établissait à 22,2% pour la même année. Pour une ville comme Ottawa, les chiffres sont encore plus éloquents : le nombre d'immigrants arrivés dans cette ville en 2001 avec un doctorat en poche est supérieur au nombre de nouveaux docteurs qui ont gradué *des deux universités locales* durant la même année!

Les nouveaux canadiens sont sous-employés...

Si on s'accorde à dire que l'immigration est une composante essentielle – et croissante – de la population active et que les nouveaux arrivants sont en moyenne très scolarisés, il n'en reste pas moins que cette importance ne se reflète pas au niveau de leur performance sur le marché du travail. Les nouveaux canadiens, surtout ceux qui sont arrivés au pays récemment, connaissent d'énormes difficultés à dénicher un emploi et il semble que la situation à cet égard se détériore.

Le graphique 1 qui suit illustre bien cette piètre performance des nouveaux canadiens au chapitre de l'intégration à l'emploi. Le graphique indique que la performance relative des immigrants récemment entrés au pays, exprimée par le taux de chômage, a toujours été moins enviable que pour les travailleurs nés au Canada. En 1981, par exemple, le taux de chômage chez les immigrants arrivés au pays pendant la même année était de 17,4%, soit deux fois plus que celui des travailleurs nés au Canada (7,9%). Pour les immigrants qui, la même année, étaient au pays depuis cinq ans, le taux de chômage était descendu juste au-dessous de celui des travailleurs nés au Canada.

Graphique 1



En 2001, le graphique révèle que la situation a beaucoup empiré. Les travailleurs arrivés au pays pendant l'année avaient un taux de chômage de près de 30%, comparativement à 7,4% pour les travailleurs nés au Canada. Pour ceux arrivés durant les cinq années précédentes, le taux de chômage était encore à 12,7%, encore bien au-dessus du taux moyen des travailleurs nés au pays. On voit bien, à la lueur de ces statistiques, que la 'pénalité de transition'[1] s'est accrue pour l'ensemble des travailleurs nés ailleurs qu'au pays. Une telle tendance inquiète parce qu'elle suggère une sous-utilisation croissante de la main-d'œuvre et des compétences.

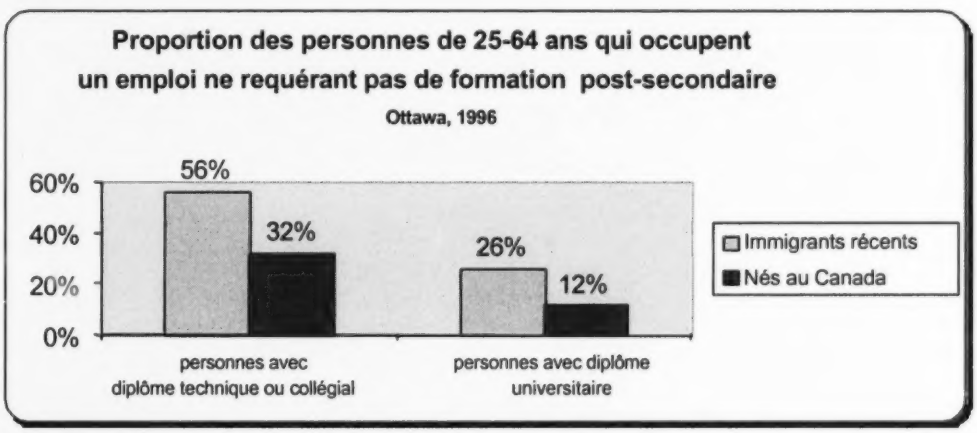
... et surqualifiés

Le portrait qu'on peut tracer des nouveaux canadiens s'assombrit davantage lorsqu'on examine la situation de ceux qui sont en emploi. En effet, les chances d'un travailleur formé

[1] Pour reprendre l'expression utilisée dans une publication récente du Centre syndical et patronal du Canada, *La pénalité de transition : Le chômage chez les immigrants récents au Canada*, par Clarence Lochhead, juillet 2003.

à l'étranger de dénicher un emploi compatible avec ses compétences et niveau de scolarité sont en général beaucoup plus faibles que dans le cas d'un travailleur né au pays. A titre d'exemple, des données pour la région métropolitaine d'Ottawa indique qu'en 1996, 26% des immigrants récents qui étaient diplômés universitaires occupaient un emploi qui ne requérait pas une éducation post-secondaire. La proportion de travailleurs nés au Canada et dans la même situation se situait à 12% (graphique 2). De telles données renforcent l'idée avancée par plusieurs que les nouveaux canadiens possédant un diplôme universitaire sont surreprésentés dans les emplois exigeant peu de compétences.

Graphique 2



La situation est tout aussi préoccupante lorsqu'on examine la question de la formation dispensée en milieu de travail. A partir de données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* de Statistiques Canada, le Centre syndical et patronal du Canada a estimé la probabilité de recevoir une formation de l'employeur selon le statut d'immigrant. Les résultats indiquent que cette probabilité est plus faible dans le cas des travailleurs qui possèdent le statut d'immigrant que dans celui des travailleurs nés au Canada. Au sein même de la catégorie des travailleurs immigrants, ceux qui ont émigré récemment sont moins susceptibles de recevoir une formation de l'employeur que ceux qui sont établis au pays depuis plus longtemps. Ces résultats sont d'autant plus probants qu'ils tiennent compte des différences entre les groupes au niveau de l'âge, du sexe et du niveau d'éducation (des facteurs reconnus comme ayant une influence sur la participation à la formation).

Un défi pour le développement de carrière et de la main-d'œuvre

A la lumière de ce qui précède, on est en droit de se demander pourquoi la performance des nouveaux canadiens au chapitre de l'intégration à l'emploi est si peu enviable. De nombreuses études sur le sujet font état d'une multitude de barrières auxquelles doivent faire face tant les nouveaux canadiens que les membres des minorités visibles. Plus particulièrement :

- Le manque de reconnaissance des acquis expérientiels et des compétences;
- Une plus faible maîtrise de la langue du travail, surtout la première année suivant la migration;

- Le manque de connaissance des pratiques et des normes du monde du travail;
- Les barrières culturelles, y compris la discrimination; et
- Le manque de connaissance des programmes et sources d'aide financière et de formation.

Les barrières à l'emploi et à la formation sont donc nombreuses et elles démontrent l'ampleur du défi à relever par les professionnels en développement de carrière et par tous les autres qui oeuvrent à faciliter l'intégration au marché du travail des nouveaux canadiens et des membres des minorités visibles.

Des pistes d'intervention

S'il est un domaine d'intervention où les professionnels en développement de carrière pourraient jouer un rôle essentiel, c'est peut être celui de la reconnaissance des acquis expérientiels et des compétences. En effet, un consensus semble se dégager à l'heure actuelle à l'effet que le manque de reconnaissance des acquis et compétences constitue la principale barrière à l'emploi pour les travailleurs hautement qualifiés qui ont été formés à l'étranger. La dernière conférence internationale sur la reconnaissance des acquis et des compétences, qui s'est déroulée à Winnipeg en octobre 2003, a permis de constater l'importance de cet enjeu et, surtout, les progrès immenses qui ont été réalisés au Canada à ce titre. Mais, comme en font foi les nombreuses enquêtes et analyses statistiques mentionnées ici, il reste encore beaucoup à faire.

Il est de plus en plus évident que les barrières à l'emploi sont tellement nombreuses et complexes qu'il serait futile de penser que des solutions simples ou universelles permettraient de les faire tomber. Une voie prometteuse est peut être celle des partenariats locaux en matière d'aide à l'intégration au marché du travail. De tels partenariats prennent tout leur sens dans nos grandes villes, étant donné que 90% des nouveaux canadiens y vivent. Les expériences qui ont cours présentement à Vancouver, Toronto et Ottawa suggèrent que la mise en commun des ressources et expertises des trois paliers de gouvernement, des maisons d'enseignement, des organismes d'aide aux immigrants, des organismes accréditeurs et autres partenaires socio-économiques permettent de trouver des solutions adaptées au contexte local et aux besoins spécifiques de ce bassin important de travailleurs. Les professionnels du développement de carrière ont certes un rôle à jouer, bien qu'il reste à définir plus clairement leur contribution à ce niveau.